BIULETYN

CENTRALNEJ ORGANIZACJI \ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH/ PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

№ 1 — Styczeń — 1928 r. — Rok. III

Adres Redakcji i Administracji — Warszawa, Sienna 16. Tel. 165-65.

Mobilizacja Pracowników Umysłowych.

Wszyscy pod sztandary związkowe!

Należy stwierdzić, z ogromnym żalem, że olbrzymia większość pracowników umysłowych w dalszym ciągu pozostaje poza organizacjami zawodowemi, zaś w ruchu zawodowym pracuje kadra świata pracowniczego.

Długoletnia niezmordowana praca nielicznych działaczy związkowych, prowadzona w niezmiernie trudnych warunkach, doprowadziła w wyniku do stworzenia stałych form organizacyjnych i do szeregu zdobyczy, tak w dziedzinie warunków pracy, jak i w dziedzinie ustawodawstwa socjalnego. W pracy tej brały udział wśród pracowników żywioły najwrażliwsze na nędzę ludzką i na poniewieranie moralne pracownika. Ci nieliczni działacze związkowi, pomimo nieustannych silnych ataków ze strony przeciwnika mocno zorganizowanego, trwali nieugięcie na posterunku i przetrwali bodaj najgorszy okres. Przetrwali, pomimo że niejeden z nich za swoją działalność przez obóz pracodawców był nie tylko wydalony z zakładu pracy, ale, ponadto, tropiony jako przestępca i musiał uchodzić z instytucji do instytucji, aż w końcu znalazł się na „czarnej liście“ i droga do pracy została przed nim zupełnie zamknięta.

Przywódcy ruchu zawodowego wysoko i mocno trzymali sztandar walki związkowej i pracowali z całkowitem samozaparciem i oddaniem dla sprawy, połączonem niejednokrotnie z wyrzeczeniem się t. zw „karjery życiowej“. Nie zawsze jednak spotykali się z należytem zrozumieniem i poparciem ze strony szerokich mas, dla których wszak, pracowali. Olbrzymia większość świata pracowniczego trzymała się zdala od pola walki i w walce tej udziału żadnego nie brała. Tem niemniej jednak z owoców walki przeprowadzonej ogół pracowników korzysta. Dotyczy to zwłaszcza szerokich rzesz pracowników handlowych, przemysłowych i biurowych, którzy tylko w nieznacznym stopniu są zrzeszeni w organizacjach zawodowych.

Stan obecny jest wysoce anormalny i wiecznie trwać nie może. Zadaniem naszem jest dążyć do tego, by stan ten uległ zasadniczej zmianie.

Nadszedł moment że związki zawodowe mają prawo i obowiązek wezwać masy pracownicze do niezwłocznego obowiązkowego wstąpienia do szeregów.

Prawo to związki uzyskały dzięki swej długoletniej pracy, jak również dzięki osiągniętym zdobyczom. Zdobycze socjalne stwarzają nową erę w życiu pracownika umysłowego. Dzięki zastosowaniu w życiu ustaw o ubezpieczeniu emyrytalnem, o umowach najmu, o inspekcji pracy, o sądach pracy i t. d. warunki w jakich żył dotych-

czas świat pracowniczy ulegną zasadniczej zmianie na lepsze. I w takiej chwili **„pasorzyty społeczne"**, które dotychczas żadnego udziału w walce ogólnej nie brały, a będą narówni z innymi z dobrodziejstw ustaw korzystać, muszą stosunek swój do związków zawodowych poddać rewizji i zmienić.

Obecny stan rzeczy w ruchu zawodowym pracowniczym jest taki, że widzimy tam generałów, widzimy dobrych oficerów, widzimy niezłą kadrę żołnierską, ale brak jest rezerw do walki. Otóż rezerwy te musimy przysposobić. Oto jest najgłówniejsze zadanie jakie stoi przed nami w obecnej chwili.

Przybliżona liczba pracowników umysłowych prywatnych na całym obszarze Rzeczypospolitej wynosi 200000 osób. Jest to olbrzymia armja, która, gdy zostanie zmobilizowana, może stanowić potęgę zarówno pod względem organizacyjnym jak i finansowym. Ambicją wysuniętych na czoło poszczególnych związków członków zarządów winno być dążenie do tego, by nie było w danym zawodzie pracownika niezrzeszonego. Niestety należy z całą otwartością stwierdzić, że w tym kierunku robi się bardzo niewiele. Zarządy poszczególnych związków spoczywają na laurach, wówczas gdy tysiące i dziesiątki tysięcy pracowników pozostają poza organizacjami zawodowemi. **Propaganda, propaganda i jeszcze raz propaganda — oto program związków zawodowych na najbliższą metę.** Należy odrobić w szybkim tempie to, czego zaniedbano w ostatnich latach. Zarządy związków winny w tym kierunku dać nakaz swoim członkom i zobowiązać każdego członka do zjednania w ciągu miesiąca conajmniej jednego pracownika, a w bardzo prosty sposób w ciągu jednego roku będziemy mogli całą masę pracowniczą zrzeszyć w istniejących związkach. A gdy to się stanie, dopiero wówczas nasze związki zawodowe będą mogły pomyśleć o całkowitem, a nie częściowem realizowaniu celów i zadań zawartych w statutach naszych organizacyj.

Zrealizowanie naszych zadań zależy tylko i wyłącznie od siły związków, a siła jest zależna od liczebności i sprawności działania. W obecnym ustroju społecznym poszczególne warstwy społeczne siłę swoją osiągają przez bardzo daleko posuniętą konsolidację. Warstwa pracowników umysłowych, jeżeli chce osiągnąć należyty wpływ na bieg spraw społecznych, a w konsekwencji również na politykę socjalną i gospodarczą państwa musi zmobilizować wszystkie rozporządzalne siły i należycie skonsolidować się.

Stały rozwój ustawodawstwa ochronnego pracy stwarza, coraz to, korzystniejsze warunki dla rozwoju ruchu zawodowego. Warunki te należy odpowiednio wykorzystać. O ile w pierwszej fazie rozwoju ruchu zawodowego bierność i ospałość mas mogła, do pewnego stopnia znaleźć usprawiedliwienie dzięki temu, że cele i zadania związków były mało znane, a należenie do organizacyj zawodowych pociągało represje ze strony pracodawców, **dziś gdy związki mogą poszczycić się realnemi wynikami swej pracy indfeerentyzm mas w stosunku do związków zawodowych równał by się zdradzie sprawy pracowniczej.**

Rzucamy hasło propagandy! Ogłaszamy mobilizację pracowników umysłowych by doprowadzić do skonsolidowania wszystkich sił rozporządzalnych, a w wyniku osiągnąć wzmożenie tętna ruchu zawodowego pracowników umysłowych i zdobycie należnego warstwie pracowniczej wpływu na całokształt stosunków socjalnych i gospodarczych w państwie.

Mamy nadzieję, że hasło rzucone będzie nie tylko należycie zrozumiane, ale również zrealizowane. A więc do dzieła!

Sławomir Dabulewicz.

O ustawodawstwo socjalne dla pracowników umysłowych.

W opinji powszechnej panuje mniemanie, iż nasze ustawodawstwo socjalne, którego zręby budował pierwszy rząd ludowy, nie pozostawia nic do życzenia; 8-godzinny dzień pracy, urlopy, Kasy Chorych, inspekcja pracy, ochrona młodocianych i kobiet — dla przykładu wymieniam zagadnienia najważniejsze—uregulowano pod kątem jaknajdalej idącego uwzględnienia interesów i potrzeb klasy pracujecej.

Podobno nawet przedstawiciele klasy robotniczej narodów obcych z zazdrością wspominają o polskiem ustawodawstwie socjalnem.

Zdawałoby się, że z takiego ustawodawstwa socjalnego powinniśmy my, pracownicy umysłowi, przedewszystkiem być zadowoleni. Mniej liczni słabiej zorganizowani w związkach zawodowych czerpiemy korzyści z rezultatów walki, prowadzonej od dziesiątków lat przez robotników,

Tak też i było. Pracownicy umysłowi z dobrodziejstwem inwentarza przyjmowali wszelkie ustawy socjalne, rozumując, że skoro dana ustawa troszczy się o robotnika, to tembardziej jej ochronie podlegać będzie pracownik umysłowy. I dlatego nie było nas przy warsztacie pierwszych ustaw socjalnych, inicjatywę zostawialiśmy związkom robotniczym, nieopatrznie sądząc, że ktoś bez nas pomyśli o nas.

Ocknęliśmy się dopiero w r. 1922, gdy opracowywana ustawa o urlopach groziła pracownikom umysłowym pozbawieniem jednomiesięcznego urlopu. Zrozumieliśmy wtedy, iż nieuwzględnienie potrzeb pracowników umysłowych nie znalazło wy-

razu w tej jedynie ustawie, że w już opracowanych i obowiązujących ustawach niema śladu troski o pracowników umysłowych.

Aby nie być gołosłownym rozważę stosunek poszczególnych ustaw socjalnych do pracowników umysłowych.

Czas pracy. Ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu określiła długość dnia roboczego wszystkich pracowników na 8 godzin na dobę. Ustanowienie 8 godzinnego dnia pracy to „magna charta" robotników, w stosunku zaś do umysłowych pracowników biurowych jest to pogorszenie warunków pracy, jeszcze przed wojną europejską uzyskanych i sankcjonowanych zwyczajem, albowiem wtedy pracownicy biurowi pracowali już tylko 7 godzin dziennie, a nawet w niektórych zakładach 6 godzin. Dziś zaś skoro obowiązuje 8 godz. dzień pracy, przedsiębiorcy zmuszają wszędzie pracowników umysłowych do pracy przez pełne 8 godzin ustawowe.

Jeszcze gorsze jest położenie pracowników handlowych, Ustawa z dnia 14 lutego 1922 r. określiła czas sprzedaży i otwarcia sklepów na 10 godzin dziennie bez przymusowej przerwy obiadowej. Ustawa ta wprowadziła faktyczny 10 godzinny dzień pracy dla umysłowych pracowników handlowych. Jeżeli do tego dodamy jeszcze najmniej 2 godziny na uporządkowanie sklepu, remanent towarów, zdanie kasy, to rzeczywisty dzień pracy będzie wobec tego dla pracowników handlowych wynosił 12 godzin. Tak się dzieje we wszystkich sklepach bławatnych i kolonjalnych, a i w innych też nielepszy jest obraz położenia pracownika.

Kasy Chorych. Ustawa z dnia 19 maja 1920 r. o ubezpieczeniu na wypadek choroby stworzyła gigantyczne instytucje Kas Ch., do którychmusi należeć każdy pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Założenia tej ustawy przeczą elementarnym zasadom psychologji. Neguje ona instynkt samozachowawczy bezsprzecznie silniej rozwinięty u pracownika umysłowego, niż u robotnika. Krótko mówiąc rola pracowników umysłowych w Kasach Chorych jest następująca: płacimy wyższe składki, pobieramy bowiem wyższe płace, zachorowalność nasza jest mniejsza, bowiem stan zdrowotny pracowników umysłowych jest lepszy, słabsi liczebnie przy systemie powszechnego głosowania nie możemy się dostać do organów rządzących w K. Ch.

Ustawa o urlopach. O tej ustawie mówiliśmy już częściowo wyżej. Wiemy o tem, że jednomiesięczny urlop był zagrożony w Sejmie ustawodawczym. Przeciwna mu była nietylko prawa strona izby poselskiej. Dzięki wysiłkom przedstawicieli związków warszawskich udało się ten urlop w ostatniej chwili bo w trzeciem czytaniu sejmowem uratować. Stąd bardzo lakoniczne przepisy tej ustawy w odniesieniu do pracowników umysłowych. Lakoniczność tych przepisów musiało zastąpić orzecznictwo sądowe, często niejednolite. Zresztą orzecznictwo sądowe nie zastąpi wyraźnego tekstu ustawy. Pracownik nieraz też nie ma możności korzystania z drogi sądowej. To też całą ustawę o urlopach w odniesieniu do pracowników umysłowych należałoby znowelizować.

Wykonanie ustaw. Realizacja postanowień ustaw jest w każdym kraju największą bolączką ustawodawstwa socjalnego. Tem większą ona jest w Polsce, w kraju, w którym obywatele zaprawieni są w obchodzeniu przepisów prawnych. Do nadzoru nad wykonywaniem ustaw socjalnych powołane są specjalne organy inspekcji pracy. Znamiennym był stosunek tych organów do spraw pracowników umysłowych. Oto zjazd inspektorów pracy w 1925 roku uchwalił nieingerowanie w sprawach pracowników umysłowych rzekomo z powodu braku podstaw prawnych. Podobno stosunek ten ulega zmianie na lepsze. Rezultatów praktycznych na razie nie widać. Przedsiębiorcy notorycznie zmuszają pracowników umysłowych do pracy w godzinach nadliczbowych bez wynagrodzenia. Dzieje się tak w bankach, w tow. akcyjnych, w dużych przedsiębiorstwach, które łatwo skontrolować, dzieje się tak i w małych firmach, dzieje się tak nawet w instytuciach ubezpieczeń społecznych.

Nowy dekret o inspekcji pracy przewiduje utworzenie asystentów inspektorów. Ministerstwo Pracy winno poruczyć tym asystentom przedewszystkiem skontrolowanie warunków pracy pracownika umysłowego.

*

Przepisy ustawodawstwa socjalnego ustanowione są w interesie słabszej ekonomicznie klasy pracującej. Nie mogą więc one być korzystne dla przedsiębiorców. Krępują bowiem ich swobodę. Ale przepisy ustawodawstwa socjalnego winny uwzględniać wszystkie indywidualności i zróżniczkowania klasy pracującej i rozstrzygać zagadnienia opieki socjalnej państwa nietylko z punktu widzenia robotników, ale również z punktu widzenia drugiej gromady świata pracy, może mniej licznej, ale niemniej doniosłą rolę grającej w wysiłku gospodarczym, gromady pracowników umysłowych.

Atoli tak się złożyło, iż odnośnie do pracowników umysłowych brak było w Polsce ustaw socjalnych, a istniejące niewiele się troszczyły o los pracownika umysłowego, jak to widzieliśmy w powyżej cytowanych przykładach.

Dopiero od $1^1/_2$ rok nastąpiła poprawa. Rząd posiadając do swej dyspozycji prawo wydawania rozporządzeń z mocą ustawy, w krótkim czasie wydał dekret o kaucjach i dekret o ubezpieczeniu pracowników umysłowych i dekret o sądach pracy.

Oba dekrety o kaucjach i o sądach pracy są prawami specjalnie interesującemi pracowników umysłowych, gdyż regulują dziedziny, w których nadużycia ze strony przedsiębiorców dały się we znaki szczególnie pracownikom umysłowym. Kaucji w obrocie handlowym żąda się od pracownika samodzielnego, którym jest pracownik umysłowy. Na szybkiej procedurze w procesie o wynagrodzenie zależy również bardziej pracownikowi umysłowemu, niż robotnikowi, ponieważ spory na tem tle częściej mu się zdarzają i wartość jego powództwa jest większa.

Umowa o pracę pracownika umysłowego ma być uregulowana odrębnym dekretem, Charakter tej umowy jest tak specyficzny i odmienny od umowy o pracę robotnika, że postanowiono umowę o pracę pracowników umysłowych i robotników uregulować odrębnemi aktami ustawodawczemi, aczkolwiek, o ile nam wiadomo, nie brak było pomysłów uregulowania tych kwestji razem. Na szczęście pomysłów tych zaniechano.

Wyłom w tradycji negowania przez nasze ustawodawstwo socjalne interesów pracowników umysłowych uczynił dopiero dekret o ubezpieczeniu pracowników umysłowych z dnia 24 go listopada 1927 roku. Dekret ten normuje ubezpieczenie pracowników umysłowych na wypadek

braku pracy, inwalidztwa oraz na starość. Wyodrębnia on powyższe ubezpieczenia pracowników umysłowych z ogólnych instytucyj ubezpieczeń społecznych, tworząc odrębne zakłady. W niektórych sferach spotkał się on z zarzutami z tego powodu.

Dlaczego jednak Ministerstwo Pracy utworzyło specjalne zakłady ubezpieczeń dla pracowników umysłowych?

W motywach rządowych czytamy: „jak z jednej strony jest dziś niemożliwem, aby zapewnić całej klasie pracującej warunki ubezpieczenia przewidziane w ustawie przeznaczonej dla pracowników umysłowych i byłoby niesłusznem w imię równości poddawać pracowników umysłowych ustawie, gwarantującej gorsze świadczenia, tak z drugiej strony niecelowem byłoby postępować zbyt mało ostrożnie lub też powiększać znacznie ciężary socjalne, byle przeprowadzić scalenie w całej rozciągłości i z całą konsekwencją".

Znamienne to wyznanie ze strony Ministerstwa, oparte na dokładnej znajomości rzeczy. Otwarcie ono mówi, że odrębne ubezpieczenie pracowników umysłowych przy niższych składkach gwarantuje lepsze świadczenia i we wspólnem ubezpieczeniu świadczenia te byłyby gorsze. Żałować należy, iż Ministerstwo nie wyciąga wniosków z własnych słów i nie przystępuje w myśl powyższego do reorganizacji innych ubezpieczeń, nie objętych omawianym dekretem.

Dyskusja w łonie organizacji zawodowych nad projektem umów zbiorowych dowiodła niezbicie, jak różne są organizacyj robotniczych i pracowników umysłowych poglądy, wypływające z odmiennych warunków pracy i metod organizacyjnych. Projekt ustawy dojście do skutku umowy zbiorowej pozostawiał wolnej grze sił stron układających się, jak również warował uprawnienie sądów lub rozjemców do rozwiązania umowy w każdym czasie. Taka redakcja ustawy spotkała się z aprobatą sfer robotniczych, a z krytyką pracowników umysłowych. Albowiem prawo takie nie jest żadną reformą stosunków w tej dziedzinie, nie posuwa naprzód sprawy poprawy bytu pracowników umysłowych, czego należało się spodziewać od ustawy socjalnej. Zasadniczo w sprawie umów zbiorowych jesteśmy za zwiększeniem uprawnień organów rządowych przy zawieraniu umów zbiorowych.

W związku z powyższym krótkim przeglądem naszego ustawodawstwa socjalnego nasuwa się pytanie, czy ustawodawstwo to ma zawierać normy abstrakcyjne, obowiązujące zarówno pracowników umysłowych, jak i robotników, czy też nie. Nam się wydaje, iż, zważywszy na odmienne warunki pracy i płacy, odrębną psychikę, inną stopę życiową, odmienne metody walki zawodowej, no i mniejszą liczbę pracowników umysłowych rozwiązanie potrzeb socjalnych tych ostatnich winno znaleść swój wyraz w odrębnych aktach ustawodawczych. Zapoczątkowanie tej opieki ustawodawstwa socjalnego nad pracownikami umysłowymi mamy w dekrecie o ubezpieczeniu i o najmie pracy. Czekamy na znowelizowanie ustawy o czasie pracy, o urlopach i o ubezpieczeniu chorobowem. Czekamy przedewszystkiem na uregulowanie ustawowe rozjemstwa umów zbiorowych, ale takie uregulowanie, by pracownicy umysłowi mogli rzeczywiście zawierać umowy zbiorowe. Bo jak dotychczas ilość zawartych przez nas umów zbiorowych na palcach liczyć możemy.

Wł. Szczepański.

Płace minimalne*)

Przekład i streszczenie Eugenji Waśniewskiej i Hanny Moycho

Wynagrodzenia w większości wypadków są oznaczane drogą umów indywidualnych, lub też zbiorowych, tem niemniej od trzydziestu już lat, w wielu krajach ujęte one zostały w regularne przepisy prawne. Celem prawodawstwa w tym zakresie jest opieka nad pracownikiem, broniąca go przed wynagrodzeniem nadmiernie niskiem, a jednocześnie, niedopuszczanie do konkurencji między pracodawcami co do stawek płacy.

Szczegółowy raport w kwestji metod ustalania minimalnych wynagrodzeń został przygotowany na X-tą Międzynarodową Konferencję Pracy odbytą w r. 1927 w Genewie. Ponadto w „La Revue Internationale du Travail" ogłoszono już szereg artykułów na temat odnośnego prawodawstwa oraz interpretacji tegoż w różnych krajach jak: Australji, w Nowej Zelandji (1924 r.), w Kanadzie (1924 r.), Stanach Zjednoczonych (1921 r.), we Francji (1926 r.), w Wielkiej Brytanji (1923 r.), w Norwegji (1925 r.). Również pojawiły się w „Revue" artykuły poświęcone niektórym zagadnieniom ogólnym, które nasuwa kwestja ustalenia wynagrodzeń minimalnych w Europie.

Oczywiście, państwo nie jest w możności podnieść płac jakiejkolwiek grupie robotniczej ponad poziom odpowiadający jej zdolności produktywnej, lecz przy braku ustawy obowiązującej zawsze istnieje obawa, że pracownicy, wskutek nieuświadomienia lub bezsilności, zwłaszcza w przypadkach, gdy nie są zorganizowani, zgadzać by się mogli na wynagrodzenia niedostateczne, wtedy zaś ci pracodawcy, którzy gotowi byliby płacić wynagrodzenia dostateczne, — przy istnieniu konkurencji mniej skrupulatnych rywali, mogliby nie być w możności czynienia tego. Pozatem ze zbyt niskiego wynagrodzenia wypływają konsekwencje, które sprzyjają ustaleniu tego stanu rzeczy, stwarza się bowiem szkodliwe błędne koło: niedostateczny poziom życia oddziaływa z jednej strony ujemnie na wydajność pracy pracownika, — z drugiej, gdy wytwórczość jest tania, pracodawcy mniej są zainteresowani w ulepszaniu organizacji produkcji, od czego z kolei, w znacznej mierze zależy podniesienie się normy płac.

Drugim celem ujęcia wynagrodzeń w przepisy prawne jest zabezpieczenie ogółu przed zatargami pracy. W konfliktach, wnoszących zamiesza-

*) Revue Internationale du Travail tom XV Nr. 5 — Genewa — Przyp. red. Sprawa „Wynagrodzeń Minimalnych" postawiona jest na porządku dziennym tegorocznej Międzynarodowej Konferencji Pracy w Genewie. Pragniemy zapoznać z nią naszych czytelników.

nie w życie społeczne, stają zazwyczaj do walki grupy zorganizowane pracodawców i pracowników. Czy jest więc potrzebna interwencja państwa, gdy organizacje, pozostające w konflikcie są dostatecznie silne i dość uświadomione, by same bronić swych interesów. Lecz gdy państwo, celem opieki nad ogółem, miesza się w stosunki między organizacjami i osądza jako nielegalne, strajki i „lock-out'y", to nasuwa się tu oczywiście sposób zaradzenia złemu drogą oznaczenia wynagrodzeń bez uciekania się do pertraktacyj zbiorowych. Aby uwolnić ogół od konfliktów pracy, państwu nie pozostaje nic innego, jak tylko interwenjować w wypadku zatargu, lecz, aby ochronić pracowników niedostatecznie zorganizowanych przed wynagrodzeniem zbyt niskiem, należy zapewnić nawet w czasie wolnym od konfliktu ustalenie metodyczne wynagrodzeń minimalnych w tych przemysłach gdzie organizacja pracowników mało jest zaawansowana i gdzie stawki płac są zbyt nikłe.

Zamieszczając sprawę minimalnych wynagrodzeń na porządku dziennym konferencji 1927 r., Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy miała oczywiście na względzie bardziej ochronę pracowników niedostatecznie zorganizowanych przed wynagrodzeniem zbyt niskim, niż zabezpieczenie ogółu od konfliktów pracy. Odpowiedni punkt porządku dziennego sformułowany był jak następuje:

„Metody określenia minimalnych wynagrodzeń w przemysłach, w których organizacja pracodawców i pracowników jest niedostateczna i gdzie płace są wyjątkowo niskie, biorąc pod uwagę szczególniej pracę w domu."

Wiele państw przemysłowych zastosowało już w swych przemysłach zasadę przepisów prawnych, dotyczących warunków pracy. Przyjęcie tej zasady w innych krajach byłoby postepem z punktu widzenia ochrony pracowników. Krok taki odpowiadałby zresztą idei, wyrażonej w przedmowie do 13 części Traktatu Pokoju, że: „nieprzyjęcie przez jakikolwiek naród przepisów pracy istotnie humanitarnych stanowi przeszkodę w wysiłkach innych narodów, pragnących polepszyć w swych krajach byt pracowników". Przyjęcie metod określenia najniższych wynagrodzeń we wszystkich krajach przyczyniłoby się niewątpliwie do osłabienia trudności, wspomnianej w Traktacie Wersalskim.

POLE ZASTOSOWANIA.

Z pośród państw, które starały się zaopiekować pracownikami mało wynagradzanymi i niedostatecznie zorganizowanymi, wiele ograniczyło swoje wysiłki do chałupnictwa. Prawa dotyczące minimalnej płacy, przyjęte w Norwegji, Austrji, Czechosłowacji, Niemczech i Republice Argentyńskiej, obejmują w sposób bardzo ogólny pracę w domu. We Francji prawa odnoszą się głównie do robotnic branży ubraniowej i przemysłów pokrewnych.

Głównym motywem tego ograniczenia jest, że według przeprowadzonych ankiet, położenie pracujących w domu jest szczególnie ciężkie i spodziewać się nie można polepszenia go bez interwencji państwa. Rozwój organizacyj zawodowych pośród tej kategorji robotników przedstawia w rzeczy samej specjalne trudności: chodzi bowiem często o kobiety, ktore, pracując w odosobnieniu, nie mają sposobności nawiązania między sobą kontaktu. Wprowadzając prawodawstwo, mające na celu opiekę nad robotnikami domowymi, państwo skupia swe wysiłki w dziedzinie zupełnie określonej, której warunki są szczególnie ujemne. Tem niemniej, poza robotnikami domowymi istnieć mogą inne grupy robotników, których wynagrodzenia są wyjątkowo niskie, i losu których rozwój organizacyj zawodowych nie będzie mógł polepszyć. Należałoby więc ustalić, drogą zbiorowych umów, metody dotyczące wynagrodzeń obu płci, zatrudnionych bądź w pracowni, bądź w domu.

W wielu krajach przepisy tego rodzaju zostały już wprowadzone do prawodawstwa. W Wielkiej Baytanji i Irlandji Północnej, w Wolnem Państwie Irlandji, w Kanadzie, Stanach Zjednoczonych, w Nowej Zelandji, Australji i Afryce Północnej prawodawstwo to zastosowane jest jednocześnie do pracy w domu i do pracy fabrycznej i obejmuje wszystkie przemysły, w których opieka okazała się potrzebną. W Stanach Zjednoczonych przepisy mają jako cel główny obronę kobiet robotnic, gdyż w krajach tych przeważa opinja, że robotnicy mężczyźni są zdolni sami bronić swych interesów. W Kanadzie natomiast zaznacza się tendencja do bronienia także i robotników, tak więc w prowincji Alberta robotnicy nie mogą być wynagradzani według stawki niższej od minimum określonego dla robotnic tego samego zawodu, w Kolumbji Brytyjskiej w roku 1925 wydane zostało prawo o ustaleniu wynagrodzeń minimalnych dla robotników.

W Australji i Nowej Zelandji przepisy w celu bronienia robotnika przed wynagrodzeniem wyjątkowo niskiem godzą się z ustawami, które mają na celu osłonę ogółu przeciwko konfliktom przemysłowym i nzdmiernemu obniżeniu wynagrodzeń tak robotnika domowego jak pracującego w zakładzie przemysłowym i nadmiernemu obniżeniu wynagrodzeń tak robotnika domowego jak pracującego w zakładzie przemysłowym, bez względu na płeć. Należy dodać, że niektóre z państw stwierdzają niepodobieństwo ujęcia w sposób zadawalniający w przepisy prawne pracy domowej, bez wzięcia pod uwagę warunków pracy w zakładach przemysłowych tej samej specjalności, lub pokrewnych. I tak prawo norweskie z 1918 roku zdecydowało, że w wypadku, gdy praca domowa zanika z powodu bardzo niskiej jej oceny, niskie stawki mogą być rozciągnięte na fabryki lub zakłady przemysłowe.

Pomimo to, korzyści z ujęcia w przepisy prawne wynagrodzeń tak za pracę domową, jak pracę w fabrykach, w przemysłach, gdzie organizacja zawodowa jest mało rozwinięta i w których wynagrodzenia są wyjątkowo niskie, są dostatecznie oceniane w wielu krajach

Przemysły chałupnicze stanowią odłam wyraźnie odgraniczony od innych. Natomiast, jeżeli chodzi o rzemiosła najgorzej wynagradzane i źle zorganizowane to trudno byłoby dać ogólną ich definicję. Nie byłoby też możliwem zażądać od Konferencji Pracy sporządzenia spisu przemysłów, do których zastosować by należało międzynarodowe przepisy prawne co do wynagrodzeń minimalnych; ponieważ przemysły, których organizacja jest niedostateczna i płace wyjątkowo niskie, są różnorodne w poszczególnych krajach, każde państwo będzie chciało wyszczególnić same przemysły, gdzie daje się odczuwać potrzeba ustalenia płac minimalnych. Tem niemniej, należy sformułować—ewentualnie w formie zalecenia—pewne kryterjum dla oznaczenia tych przemysłów.

Dla zmierzenia stopnia zorganizdwania się pracowników w danym przemyśle, możnaby porównać ilość pracowników zorganizowanych z liczbą ogólną pracowników zatrudnionych. Stopień zorganizowania byłby uznany jako niedostateczny, jeżeli nie otrzymałoby się z tego obliczenia pewnego określonego odsetka. Być może, byłoby lepiej ustalic proporcje między ilością pracowników, związanych kontraktami zbiorowemi i całkowitą rzeczywistą liczbę pracowników rozpatrywanego przemysłu. Aby określić wynagrodzenie minimalne, możnaby porównać stawki, będące w użyciu w danym zawodzie, z temi, które przeważają dla pracy analogicznej w zawodach pokrewnych; lecz ponieważ wynagrodzenia mogą być wyjątkowo niskie w całej grupie przemysłów pokrewnych, byłoby przeto bardziej wskazane wziąć jako podstawę porównania przeciętną płacę, wypłacaną pewnej poszczególnej kategorji robotników w większości przemysłów zorganizowanych; jako wyjątkowo niskie byłyby wtedy uznane wynagrodzenia niższe od odsetek umówionych wynagrodzenia przeciętnego, określonego w powyższy sposób. Nierównomierny rozwój organizacji, oraz różnorodność warunków ekonomicznych w poszczególnych krajach czynią trudnem porozumienie międzynarodowe na temat definicji: „organizacja niedostateczna" i „wynagrodzenie wyjątkowo niskie".

Metody ustalania płac minimalnych.

W pewnej liczbie krajów istnieje przekonanie, że państwo winno ustanawiać system wynagrodzeń w przemysłach, gdzie stawki płac są nadmiernie niskie, lub też gdzie organizącja jest niedostateczna. To przekonanie mogłoby stanowić podstawę do projektu układu, w którym interwencja państwa byłaby przyjęta za zasadę ogólną. Mogłoby się zdawać, że projekt układu powinien również ustalić sposoby tej interwencji, lecz w praktyce byłoby trudnem urzeczywistnić porozumienie międzynarodowe na tym punkcie, gdyż metody ustalania wynagrodzeń różne są w poszczególnych krajach. Zresztą zgoda w sprawie metod samych nie jest koniecznie potrzebną; zasadniczą rzeczą jest wprowadzanie w każdym z krajów systemu, ktoryby pozwolił polepszyć warunki pracownikom niedostatecznie zorganizowanym i zbyt nisko wynagradzanym, pozostawić więc można każdemu z panstw swobodę przyjęcia metod, które ze względu na ich system administracyjny, wydaje się lepiej odpowiadać celowi, do którego zmierzają. Konferencja Pracy natomiast, drogą wydania zalecenia, może zwrócić ich uwagę na metody, które w praktyce okazały się najbardziej skuteczne, Te wskazówki byłyby pożytecznym przewodnikiem dla państw, które pragnęłyby prowadzić lub też rozwinąć u siebie system reglamentacji płac minimalnych.

Prawodawstwo poszczególnych krajów wiąże się z trzema różnorodnymi systemami: rad przemysłowych, rad centralnych i sądów rozjemczych.

Rady przemysłowe zostały ustanowione w Wielkiej Brytanji, we Francji, Austrji, Czechosłowacji, Niemczech, Norwegji, Republice Argentyńskiej i Stanach Australijskich, Wiktorji i Tasmanji, oraz łącznie z innemi systemami w innych Stanach Australji jak również w Kanadzie, Stanach Zjednoczonych i w Indjach Południowo - Afrykańskich. Zasada sądu rozjemczego obowiązującego zastosowana jest w Nowej Zelandji, wielu Stanach Australijskich i we Włoszech; spotyka się również w innych krajach, lecz w zakresie bardziej ograniczonym.

(d. c. n.)

Majstrzy fabryczni w walce o swe prawa.

Przemysł nie ustaje w walce na froncie antypracowniczym. Obecnie wielki przemysł *tkacki* wypowiedział walkę majstrom fabrycznym.

Z racji wejścia w życie dekretu o ubezpieczeniu pracowników umysłowych wielki przemysł *tkacki*, nie chąc płacić składki ubezpieczeniowej od majstrów, postanowił znaleść dowcipne wyjście z tej sytuacji: zaliczyć majstrów w poczet robotników fizycznych.

Pierwsze wystąpiły do boju Zakłady Żyrardowskie. Do pomocy wezwano Inspektorów Pracy.

Inspektor Pracy 8 obwodu wydał w tej sprawie następującą opinję w piśmie swojem z dnia 14 Stycznia 1928 r.

„W tkalniach Zakładów Żyrardowskich istnieją 3 kategorje tego rodzaju pracowników 1) obermajster", 2) „salmajster", 3) „majster".

Co do pierwszych dwu kategorji ze względu na rodzaj ich pracy niema wątpliwości, iż winni być oni zaliczeni do majstrów, i tem samem korzystać z wszelkich przysługujących im z tego tytułu przywilejów, bowiem praca „obermajstra", jako bezpośredniego zastępcy technika polega na prowadzeniu pod względem technicznym całej tkalni, natomiast praca „salmajstra" polega na prowadzeniu poszczególnych sal oddzielnych tkalni, salmajstrowie dysponują robotami, odpowiadają za należyte zatrudnienie ludzi, raportują o surowcach, towarach i materjałach pomocniczych potrzebnych i zużytych.

Do obowiązków 3-ej kategorji pracowników odnosi się utrzymywanie pewnej ilości krosien (40 lub 60) w stanie stałej sprawności, drobny remont tychże krosien, nastawianie krosien i t. p. czynności fizyczne, nie obowiązuje tych pracowników prowadzenie żadnych ksiąg, nie składają oni żadnych raportów, i nie wykonywują wogóle żadnych czynności biurowych.

Zważywszy powyższe, Inspektor Pracy 8 obwodu opinjuje, że pracowników 3-ej kategorji „majstrów" w tkalniach Zakładów Żyrardowskich, wykonywujących powyżej opisane czynności, nie można byłoby zaliczyć do kategorji „pracowników umysłowych".

Zaiste lepszej opinji nie wydałby nawet sekretarz generalny „Lewiatanu". P. Grabowski inspektor pracy 8 obwodu pozazdrościł laurów w walce z majstrami p. Wojtkiewiczowi, Łódzkiemu okręgowemu inspektorowi pracy, którego opinję, jako biegłego w identycznej sprawie zlekceważyły trzy instancje sądowe.

Rozpatrzmy jednak treść opinii inspektora pracy. Przyznaje on miano pracowników umysłowych „obermajstrom", „salmajstrom", natomiast odmawia on tego mienia i związanego z niem przywilejów „majstrom".

Opinję swą inspektor pracy opiera rzekomo na istotnej różnicy jaka zachodzi pomiędzy czynnościami salmajstrów i majstrów. Pierwsi nadzorują salę krosien, drudzy nadzorują 40 — 60 krosien. Gdzież więc istotna różnica. *Aha*. Inspektor Pracy, czując słabość swej argumentacji, dodaje „z pracą majstrów nie jest związane żadne zapisywanie do ksiąg, nie są więc oni pracownikami umysłowymi".

Tu pan inspektor pracy zdradził swą słabą orjentację w dziedzinie kwalifikacji pracy umysłowej. Albowiem warunkiem zaliczenia pracownika w poczet pracowników umysłowych nie jest prowadzenie ksiąg. Tak więc według p. inspektora pracownikiem umysłowym nie byłby np. monter, inżynier, technik, jeżeli nie składał by np. raportów lub wykazów.

P. inspektor pracy, gdyby chciał wydać opinję, mniejsza o jej rezultat, ale opinję, któraby sięgnęła do sedna zagadnienia musiałby rozważyć tutaj następującą kwestję: czy praca majstra polega na wysiłku mięśni i efekcie tego wysiłku, czy też na wysiłku władz umysłowych, dając wytwory myśli i ducha, w razie udziału w pracy majstrów wysiłków obu kategorji, który wysiłek mięśni, czy umysłu w pracy majstra przeważa. Niewątpliwie, gdyby rozumowanie p. inspektora szło po tej linji, decyzja wówczas wypadłaby na korzyść majstrów, zaś gdyby wtedy wypadła na ich niekorzyść, to nie mielibyśmy pretensji o to, zważywszy na sumienny wysiłek p. inspektora odszukania prawdy.

Ale p. inspektorowi 8 obwodu obcem jest sumienne wypełnienie swego kardynalnego obowiązku. Obcem jest mu ustawodawstwo zagraniczne, które wszystkich pracowników, spełniające czynności na pograniczu pracy umysłowej i fizycznej, zaliczyło do pracowników umysłowych. Obcą mu jest również zasada „in dubio pro reo" t. j. w razie wątpliwości — na rzecz pozwanego.

Jeżeli to wszystko, cośmy tutaj napisali wydało się p. inspektorowi pracy niedostępną filozofją, to mógł przyjąć kryterium formalne i niewątpliwe oceniając wykształcenie ogólne, szkołę zawodową i praktykę musiałby majstrów zaliczyć w poczet pracowników umysłowych.

Jesteśmy spokojni o los majstrów, jako pracowników umysłowych, mimo orzeczenia p. Grabowskiego inspektora pracy 8 obwodu. Walkę o prawa i warunki pracy, jako pracowników umysłowych, majstrzy fabryczni prowadzą w sądach nie od dziś i jak dotychczas nasze jest zwycięstwo.

Wielkiemu przemysłowi i inspektorowi pracy 8 obwodu chodzi o pozbawienie majstrów fabrycznzch 3 mies. wymówienia, jednomiesięcznego urlopu, a w szczególności ubezpieczenia emerytalnego. Oto wszystko jesteśmy spokojni.

Za nami stoi wyraźny tekst dekretu o ubezpieczeniu pracowników umysłowych. Art. 3 powołanego dekretu brzmi: „Za pracowników umysłow rozumieniu rozporządzenia niniejszego uważa się: 1) osoby, spełniające czynności administracyjne i nadzorcze, jako to: zarządców... wszelkich przedsiębiorstw... inżynierów, sztygarów... majstrów lub równorzędnych z nimi pracowników, którzy kierują technicznie pracą w zakładzie lub jego oddziałach i są za całość tej pracy odpowiedzialni i t. p.

A więc wszelkie kruczki nie przydadzą się na nic. Istotną cechą majstra, jako pracownika umysłowego, według dekretu jest: 1) aby sprawował czynności nadzorcze, 2) kierował technicznie pracą oddziału (wystarczy — pracą 40 — 60 krosien), 3) był za całość tej pracy odpowiedzialny. Nie potrzebuje natomiast nosić nazwę majstra wobec słów dekretu „majstrów lub równorzednych z nimi pracowników". Na nic więc wszelkie usiłowania nadanie majstrom nazw „dozorców" lub „podmajstrzych".

Powołam się wreszcie tutaj na opinje d-ra Józefa Pasternaka, autora komentarza do Dekretu o ubezpieczeniu pracowników umysłowych. Na str. 16 ej swej książki pisze: „Osobę spełniające dane czynności (powyżej przez nas rozważane. Uw. moja), uważać należy za pracownika umysłowego, choćby jej tytuł służbowy nie odpowiadał naturze spełnionych czynności, np. osoba, kierująca technicznie pracę w danym dziale przedsiębiorstwa i odpowiedzialna za całość tej pracy, będzie uważana za pracownika umysłowego i podlegała temu ubezpieczeniu, chociażby przedsiębiorca odmawiał jej tytułu majstra, a nawet nazywał — przypuśćmy — „starszym robotnikiem" lub „podmajstrzym".

Walkę wypowiedzianą majstrzy przyjęli i prowadzić ją będą do końca. Dziwimy się tylko, że inspektor pracy, powołany do obrony pracowników wydaje opinję tak sprzeczną ze słusznością, orzeczeniami sądowemi i tekstami ustaw. Opinja taka, jaką wydał inspektor jest tego rodzaju, że trudno ją byłoby zaliczyć jako efekt wysiłku umysłowego.

Majster.

Akcja Ubezpieczeniowców.

W początkach grudnia r. ub. Zw. Zaw. Pracowników Ubezpieczeniowych Rz. Polskiej wystąpił do Związku pracodawców z akcją ekonomiczną. Postulaty Związku pracowników sprowadzały się do następujących:

1) Podwyższenie ogólne płac o 50%, przyczem minimalna płaca dla pracownika samotnego wynosić winna zł. 350—miesięcznie. Dla żonatych i dzietnych odpowiedni dodatek rodzinny.

2) Przywrócenie obowiązkowego wypłacania 13 i 14 tej pensji.

3) Wypłacenie 13 i 14 pensji za r. 1927 przez te towarzystwa, które tego nie uczyniły.

4) Pokrywanie przez towarzystwa asekuracyjne wydatków za swych pracowników z tytułu wpisów szkolnych za dzieci.

5) Wyrównanie strat spowodowanych dewaluacją pieniężną wskutek niestosowania w okresie dwuch lat wskaźnika drożyźnianego, przez wypłacenie jednorazowo dwumiesięcznej pensji.

Postulaty powyższe zgodnie z uchwałą wiecu pracowników ubezpieczeniowych zostały przesłane do wszystkich towarzystw asekuracyjnych.

W odpowiedzi na powyższy list związku zawodowego pracowników wszystkie prawie Towarzystwa Asekuracyjne, a więc: Piast. Riunione

Adriatica di Sicurta, Warszawskie Silesia, Patria, Port, Omnium i Wilja Assicurarioni Generali Trieste, Polonja, Poznańsko-Warszawskie, Orzeł, Przezorność i Związek Ubezpieczeniowy Przemysłowców Polskich odpowiedziały, jakby na komendę, listem mniej więcej następującej treści:

„W uprzejmej odpowiedzi na pismo Związku z dnia 3 grudnia w sprawie polepszenia warunków bytu pracowników naszego Towarzystwa, pozwalamy sobie wyjaśnić, że jak zawsze tak też i obecnie dobro naszych pracowników bardzo nam leży na sercu i zdajemy sobie dokładnie sprawę z ich ciężkiego położenia.

Zmuszeni jesteśmy jednak zwrócić uwagę Związku na to, że wszystkie Towarzystwa Ubezpieczeń znajdują się również w położeniu niełatwem, nie uporały się dotychczas z trudnościami, z jakiemi walczy od lat kilku.

Z powyższych więc powodów nie mamy więc możności przystąpić do zbadania żądań WPanów wcześniej niż przed ustaleniem wyników roku 1927 obecnie zaś nie możemy oświadczyć się co do tego, czy nawet częściowe spełnienie ich będzie dla nas możliwe".

Wśród kilkunastu jednobrzmiących listów na wyróżnienie zasługują trzy, a mianowicie:

1) Angielskiego Tow. Ubezpieczeń „ALLIANCE", w którym Zarząd stwierdza, że z dniem 1 stycznia 1928 roku pensje zostały podwyższone o 30% do 40% i że najniższa pensja w tym towarzystwie wynosi zł. 350 (żądane przez pracowników jako minimum egzystencji).

2) Tow. Ubezp. „PRZYSZŁOŚĆ" stwierdza, że pensje w tym Towarzystwie zostały podwyższone w ciągu roku ubiegłego o 53% przytem Tow. wypłaca dwie pensje dodatkowe.

Wreszcie trzeci list „Krakowskiego Towarzystwa Ubezpieczeń Wzajemnych w Krakowie", kończący się zwrotem „w bliższe rozpatrywanie postulatów wyrażonych w piśmie panów wdawać się nie możemy". Dlaczego, bo „musimy się opierać na pewnym systemie płac, który w ciągu długich lat istnienia naszej instytucji się wyrobił i zachować musimy sebie samodzielność działania". Ciekawa rzecz, czy ten swoisty system płac i samodzielność działania gwarantują pracownikom minimum egzystencji w wysokości 350 zł. A gdyby nawet i tak było, to zawsze nie zawadzi być grzecznym, udzielając Związkowi odpowiedzi, gdyż ten jest reprezentacją ogółu pracowników. Dla uwypuklenia niegrzecznego tonu listu Krakowskiego T-wa Wzajemnych Ubezpieczeń należy stwierdzić, że ton innych listów aczkolwiek był odmowny to jednak bardzo uprzejmy i grzeczny.

Przekazanie sprawy zatargu Głównemn Inspektorowi nie dało prawie żadnych konkretnych wyników. Konferencje p. Klotta z poszczególnemi stronami trwały bardzo długo, bo prawie dwa tygodnie i dały w wyniku okólnik wystosowany przez Związek Polskich Prywatnych Zakładów Ubezpieczeń do członków zawierający następujące zalecenia:

„Na zasadzie wyników ankiety Związek nie uważa za możliwe zastosowanie jednakowej, powszechnej podwyżki płac urzędników ubezpieczeniowych i postanowił polecić zrzeszonym co następuje:

W tych zakładach ubezpieczeń w których uposażenie urzędników od dłuższego czasu pozostawało bez zmiany pożądane jest aby została przeprowadzona rewizja uposażeń i w miarę możności ich w zależności od warunków finansowych zakładu oraz uwzględniając w każdym poszczególnym wypadku indywidualne zasługi pracowników.

2) Pożądane jest ustalenie jako normy minimalnej uposażenia urzędnika kwotą 250 zł. miesięcznie

3) Pożądane jest wypłacenie w ciągu roku niazależnie od pensji miesięcznej dwuch zasiłków w wysokości jednomiesięcznej pensji każdy.

4) Pożądane jest opłacanie wpisów szkolnych za dzieci pracowników w szkołach państwowych i zawodowych w całości, w prywatnych w połowie.

Okólnik powyższy nosi datę 28 stycznia. Jak widzimy okólnik ten tak co no treści jak i co do formy jest niezadawalniający; naszpikowany jest całym szeregiem zastrzeżeń jako to **„w miarę możności"**, **„w zależności"**, **„pożądane"** i t. d. Forma powyższa, należy stwierdzić, nie gwarantuje pracownikom nic. Jest to pobożne życzenie, które nikogo do niczego nis zobowiązuje. Krótko mówiąc grzeczny dyg w stronę Głównego Inspektora pracy p. Klotta.

Akcja ubezpieczeniowców, która trwała dwa miesiące i nie dała żadnego realnego wyniku poza pobożnem życzeniem Związku Polskich Prywatnych Zakładów Ubezpieczeń, dowodzi raz jeszcze jak ważną i pilną kwestją w Polsce jest sprawa ustawodawstwa u umowach zbiorowych i o likwidowaniu zatargów zbiorowych. Bez tych koniecznych ustaw nie może być mowy o jakimkolwieh przyzwoitem zlikwidowaniu zatargu ekonomicznego. Musimy walczyć o ustawodawstwo ochronne, ażeby zdobyć sobie warunki, które by umożliwiły prowadzenię walki o poprawę bytu.

KRONIKA.

Wizyta p. Alberta Thomas w Warszawie.

Po Konferencji w Katowicach, p. Albert Thomas, Dyrektor M. B. P. w Genewie, w d. 21 b. m. przybył do Warszawy, jako gość Rządu Polskiego. Z okazji pobytu znakomitego gościa p. Minister Pracy i Opieki Społecznej, dr. Jurkiewicz, wydał w salonach Hotelu Europejskiego obiad, na którym obecni byli prócz p. Thomas i jego otoczenia p. Minister Przem. i Handlu, p. Minister Rolnictwa p. Minister Sprawiedliwości, Del. Rządu Pol przy Lidze Narodów, p. Minister Sokal, p. Minister Simon, p. Minister Chodźko, przedstawiciele organizacyj pracodawców, pracowników i robotników, oraz wyżsi urzędnicy Min. Pracy i Op. Społecznej, Centralną Org. Zw. Zaw. Prac. Umysłowych reprezentowała oficjalnie przewodnicząca komisji międzynarodowej Centr. Org., kol. E. Waśniewska.

W dniu 23 b. m. odbyło się u p. Dyrektora Thomas zebranie przedstawicieli organizacyj pracowniczych i robotniczych. Z organizacyj pracowniczych były reprezentowane: Centralna Org. Zw.

Zaw. Prac. Umysł. przez kol. E. Waśniewską, oraz Konfederacja Prac. Umysł. przez pp. dr. Dłuskiego i L. Rygiera. Kol. Waśniewska w imieniu Centr. Org. poruszyła kwestję tworzącej się przy M. B. P. Komisji Pracowników Umysłowych i złożyła p. Thomas memorjał treści następującej:

„Centralna Organizacja Zw. Zawod Pracown. Umysłowych w Polsce, śledzi z żywem zainteresowaniem przebieg tworzenia się Komisji Konsultatywnej Pracowników Umysłowych.

Wiadomo nam, iż Komisja liczy w danej chwili 5 członków, że mogą być do niej wprowadzani rzeczoznawcy, i że złożyła kilka wniosków do rozpatrzenia na najbliższe posiedzenie Rady Adm. M. B. P.

Komisja, utworzona dla badania ważnego zagadnienia pracowników umysłowych, rozpoczyna swą pracę, lecz od samego początku popełniła błąd w swej działalności; mianowicie wśród wniosków przedstawionych Radzie Adm. nie znajdujemy wcale spraw, obchodzących pracowników handlowych, przemysłowych i biurowych, natomiast pomieszczono prawie wyłącznie sprawy dotyczące pracowników, uprawiających wolne zawody.

Sądzimy, iż celem zwołania Komisji do Spraw Pracowników Umysłowych było stworzenie instytucji, obejmującej wszelkie kategorje pracy umysłowej, liczba przeto 5 stałych członków Komisji, z których 3-ej mianowani są przez M. B. P., reszta przez Ligę Narodów, — wydaje się nam niedostateczną. Naszem zdaniem bezwarunkowo należy powiększyć liczbę członków Komisji, aby dać możność przedstawicielom innych organizacyj pracowników umysłowych wzięcia udziału w jej pracach.

Ruch organizacyjny pracowników umysłowych coraz bardziej rozwija się w Polsce, rząd dopomaga nam, gdyż w niedawnym czasie wydał ustawę o zabezpieczeniu emerytalnem, przyjętą z wielką wdzięcznością przez świat pracowniczy. Wkrótce wejdą pod obrady Rady Ministrów ustawy o rozjemstwie, umowach zbiorowych i inne.

Polska przez ratyfikację 14 konwencyj, zajęła poczesne miejsce wśród państw, należących do M. O. P., Polska stara się zrealizować przez ustawodawstwo problem polepszenia warunków materjalnych, ekonomicznych i socjalnych pracy umysłowej. **Polska zasłużyła na prawo otrzymania odpowiedniego miejsca w Komisji Pracowników Umysłowych.**

Wizyta p. Dyrektora Thomas, wysoce cenionego u nas za wybitną pracę dla realizacji XIII części Traktatu Pokoju i uznanego za przyjaciela Polski, jego życzenie nawiązania osobistych stosunków z przedstawicielami naszych organizacyj,— upoważniają nas do nadziei, że wizyta ta przyniesie nam pożądane rezultaty.

Polska szczerze pragnie współpracować w dziele, na które oczekiwaliśmy oddawna, należy jej więc dać możność spełnienia tego zamierzenia".

Nad treścią memorjału rozwinęła się dyskusja, zaś p. Albert Thomas udzielił wyjaśnień, iż istotnie Komisja Prac. Umysł, uważając za pracowników umysłowych tylko tych, którzy wykonywują pracę twórczą, objęła narazie zakres dość ciasny, może nawet zbyt ciasny. Liczba członków stałych komisji nie jest jednak zamknięta i zostanie prawdopodobnie powiększoną do 12, co da możność Polsce otrzymania w niej należnego miejsca. Na zapytanie kol. Waśniewskiej, jak należy rozumieć możność reprezentacji pracowników umysłowych na Konferencjach Pracy wobec statutu M. O. P. i podziału delegatów na 3 grupy: rządową, pracodawców i pracowników, p. Thomas odparł że, o ile ustawa jest nieodpowiednia, należy zacząć pracować na jej zmianą, że wymaga to procedury dość długiej,lecz w zasadzie jest wykonalne. Stwierdzić należy, iż p. Thomas odnosił się do kwestji pracowników umysłowych z wielkiem zainteresowaniem i życzliwością, i wizyta jego pozostawiła niezmiernie miłe wrażenie.

AKCJA EKONOMICZNA RADY OKRĘGOWEJ WARSZAWSKIEJ.

Akcja ekonomiczna zapoczątkowana przez związek pracowników bankowych miała to wielkie znaczenie, że obudziła ze śpiączki cały świat pracy pracowników umysłowych i pchnęła do walki o poprawę bytu.

Strajk pracowników Banku Dyskontowego Warszawskiego, jak ktoś słusznie powiedział, był tym wielkim kamieniem rzuconym w spokojne cuchnące bagno, ktory padając wywołuje raptowne wstrząśnienie, w wyniku któregocała powierzchnia, spokojna dotychczas, zaczyna się poruszać. Strajk w Banku Dyskontowym zapoczątkował cały szereg akcji ekonomicznych w różnych zawodach. Wystąpili do walki ubezpieczeniowcy, handlowcy i inni pracownicy przemysłowo-handlowi i biurowi.

Bankowcy pokazali, że pracownik umysłowy potrafi walczyć nie gorzej od robotnika, że jak trzeba, potrafi być równie jak on wytrwałym, nawet wtedy, gdy walczy w okolicznościach dla siebie niesprzyjających.

Strajk pracowników bankowych to pierwszy wypad, to awangarda naszych sił. Dla osiągnięcia celu, rzeczywistej poprawy bytu, do walki należy wprowadzić wszystkie rozporządzalne rezerwy.

Rada Okręgowa Warszawska jako ekspozytura Centralnej Organizacji Związków Zawodowych pracowników umysłowych na terenie m. st. Warszawy postanowiła akcje ekonomiczną na terenie poszczególnych związków skoordynować i ujednostajnić; w tym celu postanowiono powołać **Komisję specjalną do sprawy poprawy bytu przy Radzie Okręgowej.**

Komisja ta opracowała plan działania na najbliższy okres. Plan ten przewiduje:

1) Zebranie statystycznych danych, dotyczących płac realnych w pierwszej połowie 1925 i w drugiej połowie 1927 r.

2) Zwołanie przez poszczególne związki wchodzące w skład Rady Okręgowej zebrań delegatów zakładów pracy i omówienia taktyki w sprawie akcji o poprawę bytu.

3) Zwołanie konferencji prasowej celem należytego poinformowania opinji publicznej o sytuakcji materjalnej pracowników umysłowych.

4) Zwołanie nadzwyczajnego posiedzenia Rady Okręgowej celem powzięcia decyzji.

5) Zwołanie ogólnego wiecu pracowników umysłowych m. st. Warszawy celem przeprowadzenia rezolucji.

KOMISJA OPINJODAWCZA PRACY.

W dniu 23 stycznia r. b. odbyło się 18 kolejne posiedzenie Komisji Opinjodawczej Pracy pod przewodnictwem p. Simona Porządek dzien-

ny obejmował dziewięć punktów. Wśród ważniejszych projektów Rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej rozpatrzono i zaopinjowano następujące:

1) o Instytucie Badania Konjunktur Gospodarczych i cen;

2) o zastawie rejestrowym na towarze,

3) o taryfie celnej i ustroju celnictwa i postępowaniu celnem,

4) o nabywaniu ziemi przez instytucje do parcelacji.

Spadły z porządku dziennego i nie mogły być ze względu na brak czasu rozpatrzone:

1) projekt Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej o przepisach tymczasowych dotyczących umowy ubezpieczeniowej.

2) projekt Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej o warunkach wykonywania czynności bankierskich.

Referaty w sprawie utworzenia Instytutu Badania Konjunktur Gospodarczych wygłosili pp. dyr. Rapacki i prof. Leopold Garo ze Lwowa. W dyskusji zabierali głos: p. Simon, p. Daszyńska-Golińska, p. Wójcicki i p. Dabulewicz.

W łonie Rządu istnieją dwie koncepcje co do powołania Instytutu Badania Konjunktur. Projekt Min. Przemysłu i Handlu idzie w kierunku utworzenia Instytutu przy M. P. i H., zaś projekt Min. Spraw Wewnętrznych wypowiada się za utworzeniem Instytntu przy Głównym Urzędzie Statystycznym. Komisja Opiniodawcza Pracy wypowiedziała się za powołaniem Instytutu przy Głównym Urzędzie Statystycznym, z tem, że Biuro Badań Cen, które istnieje przy Ministerstwie Przemysłu i Handlu będzie połączone z Instytutem Badania Konjunktur.

Referat w sprawie projektu o zastawie rejestrowym na towarze wygłosił również prof. Caro. Komisja przyjęła zgłoszone wnioski co do tego projektu.

KONFERENCJA DYREKTORÓW ZAKŁADÓW UBEZPIECZENIOWYCH.

W grudniu r. ub. została zwołana przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej Konferencja Dyrektorów Zakładów Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych celem ujednostajnienia systemu administracji. Konferencja ustaliła następujący system organizacii Zakładów.

I. Wydział Organizacyjny.
II. Wydział Premjowy.
III. Wydział Świadczeń.
IV. Wydział Buchalterji.

Na Konferencji odbytej został nawiązany stały kontakt między Zakładem Ubezpieczeń we Lwowie, Królewskiej Hucie, Poznaniu i Warszawie. Prezes Komisji Organizacyjnej Zakładu Warszawskiego dr. Adamczak został upoważniony do utrzymywania stałego kontaktu ze wszystkiemi Zakładami, jak również reprezentowania wszystkich zakładów wobec Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej. Konferencja ustaliła, że przedmiotem najbliższych obrad mają być normy służbowe i emerytalne dla pracowników Zakładów.

KOMISJA ORGANIZACYJNA ZAKŁADU.

W pierwszej połowie grudnia p. Minister Jurkiewicz powołał na podstawie art. 165 Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 listopada 1927 r. Komisję Organizacyjną Zakładu w następującym składzie:

Prezes: dr. Wojciech Adamczak.

Zastępca prezesa — dyr. Kazimierz Osiowski, oraz członkowie:

Dr. Ignacy Gliksman, Mieczysław Jastrzębowski, Wacław Leśniewski, Sławomir Dabulewicz, Jan Rutkiewicz, Władysław Fröhlich, dr. Cecylja Trzcińska i Władysław Kozłowski.

Komisja Organizacyjna wyłoniła ściślejsze ciało p. n. „Podkomisji Administracyjnej", która ma za zadanie przygotowywanie wniosków na plenarne posiedzenia Komisji Organizacyjnej, jak również załatwianie spraw bieżących powierzonych przez pełną Komisję. Na czele Podkomisji Administracyjnej stanął z urzędu dr. Adamczak. Komisja Organizacyjna odbyła szereg posiedzeń, na których zastanawiała się nad sprawami organizacyjnemi i finansowemi. Wiele trudności nastręczyła sprawa lokalu. Lokale zaofiarowane były, albo zadrogie, albo nieodpowiednie z innych względów. Zdarzały się lokale odpowiednie co do wielkości i ceny, ale możliwe do objęcia dopiero od 1 marca lub 1 kwietnia, a Zakład musiał być uruchomiony bezzwłocznie. Komisja Organizacyjna znalazła się w położeniu przymusowem postanowiła przeto dłużej nie zwlekać i wynająć po miesięcznych poszukiwaniach lokal przy ul. Długie 29 w hotelu Polskim. Lokal ten nie należy do najlepszych. Wynajęcie lokalu umożliwi przystąpienie do faktycznej pracy i organizacji biura.

Pierwsze zgłoszenia zgodnie z brzmieniem Rozporządzenia Wykonawczego załatwiają Kasy Chorych.

SPRAWY FINANSOWE ZAKŁADU EMERYTALNEGO.

Sprawy finansowe Zakładu Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych były omawiane szczegółowo na posiedzeniu Komisji Organizacyjnej w dniu 2 stycznia r. b. Zgodnie z art. 165 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej do czasu utworzenia Zakładu Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych funkcje tych zakładów na obszarze określonym Rozporządzeniem Wykonawczem pełnić będą:

1) Zakład Pensyjny dla Funkcjonarjuszów we Lwowie.
2) Zakład Ubezpieczenia Urzędników Prywatnych w Poznaniu.
3) Zakład Ubezpieczenia Pracowników Umysłowych w Królewskiej Hucie.

Zakład Warszawski będzie organizowany od podstaw, gdyż na tym terenie ubezpieczenia emerytalnego nie było.

Na zorganizowanie Zakładu tego instytucje istniejące na innych terenach, a wyżej wymienione, mają dostarczyć pożyczek procentowanych zgodnie z art. 165 Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej.

Na podstawie tego artykułu Komisja Organizacyjna zwróciła się do Zarządów poszczególnych Zakładów. W odpowiedzi na zwrócenie się Komisji, Zakład w Królewskiej Hucie przekazał sumę zł. 200,000 — w formie pożyczki.

Ponadto z uwagi na to, że ubezpieczenie od bezrobocia pracowników umysłowych będzie odłączone od ubezpieczenia robotniczego, a przyłą-

czone do ubezpieczenia emerytalnego pracowników umysłowych, Komisja Organizacyjna Zakładu zwróciła się za pośrednictwem Komisji Likwidacyjnej do Zarządu Głównego Funduszu Bezrobocia o wypłacenie rat na poczet ogólnej kwoty, która przypada Zakładowi Warszawskiemu na mocy repartycji. Fundusz Bezrobocia przekazał dotychczas zł. 400,000, a w lutym ma przekazać dalsze zł. 200,000.

KOMISJA LIKWIDACYJNA

Art. 70 Rozporządzenia Prezydenta głosi że dla wykonania ubezpieczenia tworzy się Zakłady Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych. A na podstawie art. 165 do czasu utworzenia zakładów i ukonstytuowania się władz tych zakładów funkcje instytucyj ubezpieczeniowych wypływające z ustawy będą pełniły „Zakład Pensyjny we Lwowie" „Zakład Ubezpieczenia Urzędników Prywatnych w Poznaniu", i „Zakład Ubezpieczenia Pracowników Umysłowych w Królewskiej Hucie".

Likwidacja wyżej wymienionych instytucyji i przekształcenie ich na zakłady Ubezpieczenia Pracowników Umysłowych oparte na nowej ustawie przeprowadzi specjalna Komisja Likwidacyjna przewidziana w art. 167 Rozporządzenia.

Komisję Likwidacyjną powołał pan Minister w następującym składzie.

Prezes. — **Dr. Jan Łazowski** — Dyrektor Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Wzajemnych.

V. Prezes. — **Aleksander Lesisz** — Radca Prezydjum Rady Ministrów.

Członkowie: **Dr. Tadeusz Poznański** Technik Asekuracyjny P. Z. Ub. Wz.

Jerzy Taborski Technik Asekuracyjny Zakładu Pensyjnego we Lwowie.

Franciszek Wołczyk — Technik Asekuracyjny Zakładu Ubezpieczenia Pracowników Umysłowych w Królewskiej Hucie.

INTERWENCJA W MINISTERSTWIE PRACY

W związku z wejściem w życie ustawy o ubezpieczeniu Pracowników Umysłowych i z uwagi na to że ustawa obejmuje również majstrów fabrycznych, fabrykanci rozpoczęli akcję w kierunku przemianowania „majstrów fabrycznych" na „dozorców" by w ten sposób uniknąć opłacania wkładek na ubezpieczenia emerytalne. Kwestję tę omawiamy obszerniej w osobnym artykule. Tutaj zaznaczamy ze w sprawie tej przedstawiciele Centralnej Organizacji wspólnie z przedstawicielami Związku Majstrów odbyli konferencję w Ministerstwie Pracy z Głównym Inspektorem Pracy p. Klottem i Radcą Ministerstwa p. Zagrodzkim. Ponadto. Centralna Organizacja złożyła w Departamencie Ubezpieczeń Społecznych obszerny memorjał w którym domaga się objęcia wszystkich majstrów ustawą. Taki sam memorjał Centralna Organizacja skierowała do Zakładu Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych Warszawie.

Ze świata

MIĘDZYNARODOWE BIURO PRACY W GENEWIE.

Na skutek propozycji p. M. Schneidra, został ustanowiony przy Międzynarodowem Biurze Pracy specjalny organ przeznaczony do studjów spraw interesujących urzędników. Federacja jest reprezentowana przez p. Schneidra.

W dniach 8 i 9 października r.b. odbył się II-gi Kongres Federacji pod przewodnictwem p. Gustawa Schneidra Prezesa Międzynarodówki P. Albert Thomas, który był obecny wtedy w Berlinie sesji Rady Administracyjnej M. B. P. powitał Kongres, podkreślając wysiłki, czynione przez M. B. P. w celu ochrony prawnej międzynarodowej pracowników umysłowych.

Jednogłośnie przyjęto następujące rezolucje:

Federacja uważa, że warunki pracy pracowników umysłowych muszą być zagwarantowane przez konwencje międzynarodowe. Należy myśleć o stworzeniu instytucji międzynarodowej dla ochrony prawnej pracowników umysłowych, która wzięłaby pod uwagę sprawy następujące:

1. Rozciągnięcie na pracowników handlowych Konwencji Waszyngtonskiej (8-godzinny dzień pracy),
2. Upowszechnienie sobotniego odpoczynku popołudniowego,
3. Oznaczenie czasu zamykanie sklepów o 19 godzinie i możliwość zamykania ich wcześniej z rozkazu władz komunalnych,
4. Odpoczynek całkowity niedzielny dla pracowników przemysłowych, handlowych i biurowych. Wyjątki mogą być tylko w razach zupełnie usprawiedliwionych,
5. Płatny urlop doroczny,
6. Wypłata pensji w razie choroby,
7. Zakaz wszelkich klauzul niekonkurowania,
8. Prawne zabezpieczenie czasu wymówienia posady. Wymówienie przez pracodawcę najmniej na 6 tygodni przed upływem kwartału i termin ten, winien być przedłużany w stosunku do lat pracy. Pracownik wymawia posadę na 1 miesiąc w końcu miesiąca,
9. Zobowiązanie pracodawcy wypłacania odszkodowania w razie wymówienia posady i wzrost tegoż w stosunku do lat pracy,
10. M. B. P. będzie proszone o współdziałanie celem realizacji tych żądań. Kongres wyraża życzenie, by były one postawione na porządku dziennym Konferencji 1929 roku.

Kongres przyjął również rezolucję, dotyczącą kwestyj ekonomicznych. Zaleca on zawieranie traktatów ekonomicznych w najszerszem tego słowa znaczeniu, zmniejszanie ograniczań celnych i zabezpieczenie się przeciw nadużyciom, jakie może wywołać kartelizacja międzynarodowa.

BIULETYN ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIK. UMYSŁ. PRZEM. NAFTOWEGO W POLSCE

WIDMO REDUKCJI.

Sprawa redukcji wyrobiła sobie już u nas prawo obywatelstwa. Należy to w ten sposób rozumieć, że stała się zjawiskiem powszechnie już znanem, przewidywanem i mniej czy więcej tolerowanem. Oczywiście, nie może być mowy o tolerowaniu tam, gdzie ona dotyka ludzi bezpośrednio, pozbawiając ich zajęcia, bo ci zawsze widzieć w niej będą bezwzględną krzywdę, wynikającą z nader często niezasłużonego poderwania egzystencji.

Nasuwają się tylko pewne smutne refleksje na sam fakt, że częstokroć rozumieją pracodawcy, względnie ich pełnomocni zastępcy pojęcie redukcji prawie dogmatycznie, jednostronnie, uważając je za dostateczny powód i uzasadnienie samo przez się, kiedy chodzi o zdziesiątkowanie personelu pracowniczego. Sama istota redukcji stała się u nich czemś usankcjonowanem, a upoważniającem z racyj oszczędnościowych do oddalenia, jak to można wywnioskować z brzmienia „świadectw odejścia", z któremi — niestety — niejeden z nas miał możność się zetknąć. Otóż na owych świadectwach odejścia bezrobotnych zwykle zauważyć można w miejscu umotywowania rozwiązania stosunku służbowego krótką wzmiankę: „odchodzi z powodu redukcji".

Nie mam zamiaru tym razem zwalczania tego chronicznego — że go tak nazwę — nałogu społecznego, który zwłaszcza w latach powojennych, tak bardzo się rozpanoszył i zakorzenił w ideologji pracodawców, bo podjąłem się tylko próbnego naszkicowania tła dla tych niemoralnych i ze stanowiska samej wartości i wydajności pracy nieetycznych warunków, jakie brzemienne widmo redukcji wytwarza swojem zabójczem, depresyjnem oddziaływaniem na psychikę warstw pracujących.

Jakkolwiek sławne, masowe rugi z posad, jak to było przed paru laty, obecnie w naszem zagłębiu naftowem miejsca nie mają, to jednak widmo redukcji wciąż przybiera wyraźniejsze kształty i staje od czasu do czasu w groźnym majestacie przed oczyma człowieka pracy, urzędnika czy robotnika. Wystarczy nagłe wydalenie tego czy owego współpracownika, bez konkretnego uzasadnienia, ażeby to wywołało odruchowe echo. Zresztą uporczywe nieregulowanie poborów przez szczególnie przez niektóre firmy (nomina sunt odiosa) w stosunku do ciągłego wzmagania się drożyzny, ograniczenia i ukrócenia stosowane w świadczeniach naturalnych, jako to w opale, świetle i wogóle w warunkach mieszkaniowych, przypominają żywo metody: przestrzegane przez pracodawców od czasów niepamiętnych, zatem rzeczy stare i ogólnie znane, a biorące początek z apriorystycznej niechęci ich do podnoszenia poborów, mimo że urzędnicy zawsze walczyli i walczą li tylko o niezbędne uposażenie, potrzebne do podtrzymania bytu, czyli o t. zw. „minimum egzystencji". Wszakże uczą, zresztą, same dzieje klasy pracującej. — na terenie strajków czy akcyj cennikowych, w innej formie — ze zdobycze wydarte im nieraz za cenę łez i gorzkich cierpień, przeważnie były tylko połowiczne, niezupełne tak, że walka pracowników nigdy nie przekraczała granic owego „minimum".

Stała się tedy redukcja chorobliwą zmorą, spędzającą sen z powiek, podcinającą zadowolenie wewnętrzne, urok życia i samą prymitywną chęć do pracy. Paraliżem dla wszelkiej ochotnej a wdzięcznej inicjatywy w dziedzinie pracy samej. U jednostek wszelka złuda optymistyczna daje się przez nią zdraoziecko zwarzyć, skoro przez mgłę jutra przebija się groźne oblicze redukcji: lęk przed utratą chleba, trwoga przed nędzą materjalną i upadkiem. W ostateczności podważa taki stan niepewnej przyszłości podstawę równowagi duchowej pracownika, co zaczyna objawiać się w tem, że rozdźwięk między nim a pracą staje się coraz głębszy, nieznośniejszy.

Występują dowody braku rzeczywistego, własnego zajęcia się... Praca zawodowa pod ustawiczną groźbą „miecza Damoklesa" w postaci redukcji przestaje byc wogóle przyjemnością i rzeczą samo przez się zrozumiałą, a staje się nieznośnym ciężarem Odbywa się ciągła walka z samym sobą, daje się jawnie odczuwać brak skoncentrowania do poważnej pracy. Mimowoli rodzi się opętańcza, dotkliwa i tak przesadna samokrytyka, że pracownik uważa siebie i swoja pracę ostatecznie za „piąte koło u wozu". Rozczarowani do pracy w zawodzie urzędniczym, podlegają coraz to innym nastrojom i czyhają tylko na czas i sposobność, ażeby móc porzucić wreszcie znienawidzone, bo niewdzięczne zajęcie i oprzeć się na innej, pewniejszej racji bytu. Ulegają wszelako łatwo przemocy silniejszego nad słabszym, bo przewadze warunków i trudności ekonomicznych i godzą się w pewnej mierze ze swym losem, chociaż nadal nie znajdują należytego bodźca, ani też uznania za pracę. Godzą się na kompromis wewnętrzny za cenę osiągniętego zarobku i pozostania na starej posadzie. Ale jest to zgoda połowiczna. Bo to wewnętrzne niezadowolenie czy też rozdarcie, nie dające się w żaden sposob usunąć, stwarza w sferze psychicznej u każdej jednostki ambitnej i samokrytycznej grunt niezdrowy, podatny do powstawania—jeżeli się ośmielę wyciągnąć wniosek dalszy—cierpień fizycznych, np. na tle nerwowem. Rodzi się uczucie strachu, przechodzące w stan ciągły, następuje po nim lękliwe usposobienie, które u jednostek o słabszej odporności organicznej stwarza przyczynę nawet zaburzeń duchowych. Z istoty niepewności jutro wyradza się ów stały niepokój, prowadzący da zgryźliwego pesymizmu życiowego. Słowem: śmiało można przyjąć, że lwią część zasługi w tem, że nerwowość cechująca obecny czas, zastraszająco się szerzy, należy przypisywać skutkom lęku przed redukcją.

Wspomniałem na początku o krzywdzie, jaka niezasłużenie spotyka człowieka, gdy się go pozbawia możności zarobkowania. Spróbujmy to teraz uzasadnić.

Każda jednostka, oddająca pewne osobiste, dodatnie usługi danemu przedsiębiorstwu, staje się dlań czynnikiem, podnoszącym wydajność, aktywność i dobrobyt. Chociażby to był np. zwykły chłopak kancelaryjny, który roznosi zarządzenia tech-

niczne czy administracyjne wiertnikowi, zajętemu przy instrumentacji w szybie, lub technikowi przy innym warsztacie pracy, jak np. przy dozorowaniu odlewania metali, lub wreszcie urzędnikowi przy biurku, ażeby ten telegraficznie spowodował przyśpieszenie dostawy rur, potrzebnych właśnie do robot wiertniczych — to zawsze spełnia on czynności, przynoszące pracodawcy pewien mniejszy czy większy plus. Tak więc stopniowo każdy pracownik, zajmujący pewne określone miejsce wskutek podziału pracy nad potęgowaniem rentowności firmy jest współczynnikiem potrzebnym, bo dającym korzyści pozytywne—choć drogą pośrednią. Tymczasem historja redukcyj w naszem zagłębiu pozwala, twierdzić, że wszelkie dążności, mające na celu przerzedzenie personelu pracowniczego, przeważnie zaczynały się właśnie od warstw najniżej postawionych, najgorzej płatnych, wykonujących mimo to tę mrówczą, molekularną pracę. Wszak była to zawsze i jest drogą prostą i wygodną: po linji najmniejszego oporu. Nie zaczynano nigdy od przyczyn istotnych, od źródeł niedomagania gospodarczego w przeesiębiorstwie. Placówek, zajętych przez osoby więcej protekcjonalne, więcej dekoratywne jak produktywne — prawie nie dostrzegano. Oto jedna z przyczyn. Nie godzę wcale w zasady i metody takich niesprawiedliwych imprez „oszczędnościowych“, ale staram się tylko wykazać z punktu widzenia podniesienia dochodowości przedsiębiorstw,że takie metody są często raczej manewrem ze strony przedstawicieli firm wobec właściwych pracodawców - właścicieli, aniżeli działalnością rzeczową i celową. Niecelową zaś dlatego, że oddalenie kilku czy nawet kilkunastu urzędników o płacy minimalnej, bezwzględnie nie powiększa dochodów firm naftowych, a zmniejsza tylko pozornie i znikomo cyfrę wydatków ogólnych w bilansie, podczas gdy obciążenia en gros ruchu kopalnianego czy rafineryjnego w przemyśle naftowym pozostają niezmienione. Mam tu na myśli obciążenia takie, jak kosztowna, a nieproduktywna rozbudowa wielkich central pewnych towarzystw naftowych, pociągajace za sobą eo ipso potrzebę utrzymywania sztabów osób przedstawicielskich o wymaganiach nieproporcjonalnych do zamożności towarzystwa, wreszcie wydatki z rozmaitych synekur, tantjem, premji i t. d. I dlatego, jak długo owe ciężary nie ulegają zmniejszeniu, ale nieraz nawet mimo przeprowadzonego zdziesiątkowania personelu wciąż rosną, to, rzecz jasna, że tak długo nie można mówić o zaoszczędzeniu wydatków, a podniesieniu rentowności przedsiębiorstwa.

Dążność, mająca na celu zaradzenie niedomaganiom gospodarczym przedsiębiorstwa powinna opierać się na innych założeniach. Powinna przedewszystkiem swoje pole działania drogą nawiązania świeżych, korzystniejszych stosunków handlowych, drogą wprowadzenia nowych i coraz to nowszych metod technicznych dla oszczędnego zużycia materjałów, podczas gdy równocześnie odbywałaby się śmiała eksploatacja nowszych terenów ropodajnych, bogatszych niż wyczerpujące się złoża w Borysławiu, a czekających może tylko na próbne nawiercenia. Wspomnę tu tylko nawiasowo, że Rząd sam widzi i uznaje w wierceniach poszukiwawczych inicjatywę o ogromnie doniosłem znaczeniu, bo może ona stać się jedyną rękojmią podniesienia w kraju produkcji ropnej i przedsiębiorczości w przemyśle naftowym, który od szeregu lat zdradza powolne, lecz pewne cofanie się. Rząd zrozumiał i należycie ocenił kwestję wierceń poszukiwawczych i otoczył je nietylko troskliwą opieką moralną, ale przyznał im także cały szereg realnych ulg i ułatwień w formie ustawowej. Dlatego wszelki wysiłek myśli i woli ze strony pracodawców np. w tym kierunku byłby godniejszy, dalej idący i zdrowszy, aniżeli wszystkie przy zielonych stolikach obmyślane organizacje czy przeorganizacje rzeszy pracowników (a nie pracy!), które do rozwoju czy uzdrowienia przedsiębiorstwa twórczo rzadko się przyczyniają, dla tych ostatnich stanowię zawsze bezpośrednio krzywdzącą ruiną, a wkoncu ze społecznego stanowiska są robotą w skutkach amoralną i niezdrową.

Borysław, w styczniu 1928 r.

Jot El.

POLSKIE SPÓŁKI NAFTOWE PRZY PRACY.

W ostatnich czasach na terenie gminy Tustanowice powstały nowe spółki naftowe na starych otworach wiertnicych a mianowicie: Warszawa, Belweder, Książe Józef i inż. Machnicki et inż. Leniecki.

Spółki te na opuszczonych terenach przez koncerny naftowe „Premjer“ i „Harpały“ odbudowały kopalnie i podjęły ruch w całej rozciągłości, a według najświeższych wiadomości uzyskują nawet poważne wyniki jak np. Spółka Warszawa osiągnęła 5 m^3 gazu na minutę; Machnicki i Leniecki (na terenach f. Dąbrowa), jedną cysternę ropy dziennie, a kopalnia „Belweder“ znaczne ilości ropy i gazu, bliżej jeszcze nie uchwycone.

Z uwagi na to, że są to spółki o polskim kapitale, należy też im na tej drodze życzyć jaknajlepszych rezultatów, by te zachęciły innych — rozumiejących znaczenie polskiego przemysłu naftowego — do pójścia ich śladem.

POWIĘKSZENIE SIĘ PRODUKCJI ROPY.

Szczęśliwym pod względem zwiększenia się produkcji ropy okazał się miesiąc ostatni r. 1927, w którym na terenie gminy Mraznica osiągnięto bardzo ładne rezultaty i tak: na szybie Joffre II f. Limanowa w nocy z dnia 3 na 4 grudnia z. r. w głębokości 1460 i pół m. podniosła się produkcja dzienna z jednego wagona dnia 21/2 do 3-ch wagonów. Pogłebiając ten otwór o trzy metry, t. j. do głębokości 1463 : 50 m. w piaskowcu borysławskim, w dniu 6 na 7 grudnia r. z. osiągnięto samoczynną produkcję dzienną na 9 cystern która się dotąd utrzymuje.

Ponadto 13/XII z. r. w szybie „Ulman“ — sp. akc. Nafta dowiercono się w głębokości 1540.40 m. produkcji 3 wagony dziennie.

Dnia 15/XII z. r. spółka akc. Standard Nobel w szybie „Maguire II“ — w głębokości 1480 m. otrzymała $11\frac{1}{2}$ wagona ropy dziennie, która to produkcja ustaliła się przy 11 cysternach dziennie i 9 m^3 gazu na minutę.

W końcu dnia 21/XII z. r. sp. akc. Galicja na „Józefie III“ w głębokości 1609 m. dowierciła się dziennej produkcji $2^1/_2$ cysterny dziennie oraz 2.40 m^3 gazu na minutę. Produkcja utrzymana dotąd.

Jak z powyższych dowierceń wynika, teren Mraźnicy posiada jeszcze bogate złoża naftowe a wytrwałe wiercenia zapowiadają więcej jak oczekiwany rezultat.

W ostatniej chwili dowiadujemy się, że zapowiada się nieźle, bo w dniu z 10 na 11/I 1928 r. w firmie „Standard Nobel“ na sekcji Mrażnica szyb Nr. XII — dowiercono się ropy w głęb. 1566 m. (piaskowiec borysł.) o produkcji 8 cystern ropy i 14 m^3 gazu. J. C.

POŻAR SZYBU

W dniu 11.I r b. przed południem spłonął szyb Sadler XII firmy Standard Nobel, dający produkcji $1^1/_2$ wagona ropy dziennie.

Przyczyna pożaru dotąd nie ustalona. Pastwą płomieni padł szyb z całkowitem urządzeniem, haspel parowy i 4 ry wagony ropy znajdującej się w dołach koło szybu. Straty znaczne lecz ubezpieczone.

RUCH KOPALNIANY.

W ciągu listopada i grudnia 1927 r. zostały w zagłębiu naftowem okręgu drohobyckiego uruchomione następujące szyby:

w Tustanowicach:
na terenie kopalni „Praga“ szyb Nr. III
„ „ „ „Herta“ „ „ II
w Mrażnicy:
na terenie kopalni „Wezuwiusz“ „ „ I
„ „ „ „Skarb“ „ „ III
w Schodnicy:
na terenie kopalni „Pereprostyna“ szyb „Lea“
w Uryczu:
na terenie kopalnianym Uryckiej Spółki szyb Nr. 114
w Dubie:
na terenie kopalni „Podlasie szyb Nr. XI.

Z chwilowo zaniechanych szybów zostały na nowo uruchomione następujące:
w Borysławiu:
na terenie kopalni „San-Sabba“ szyb Nr. XI.
w Tustanowicach:
na terenie kopalni „Simonshall“ szyb Nr. I
„ „ „ „Dąbrowa“ „ „ V, VI i VII
„ „ „ „Hucuł“ „ „ I i II
„ „ „ „Wilno“ „ „ I
„ „ „ „Rozwadów“ „ „ I
„ „ „ „Bukowice“ „ „ XXII XII.
w Uruczu:
na terenie kopalni „Wschodnia Karpacka“ szyb Nr. I.
w Kropiwniku:
na terenie kopalni „Karpatia“ szyb Nr. I i II.

Ponadto zgłoszone zostały jeszcze następujące szyby:
w Tustanowicach:
na terenie kopalni „Bukowice“ szyb Nr. 39
„ „ „ „Praga“ „ „ V i XVI
w Suchodnicy:
na terenie kopalni „Galicja Muchowate“ szyb Nr. 35.
na terenie kopalni „Pasieczki“ szyb Nr. 50.

L. A. W.

Dnia 9-go stycznia 1928 r., po krótkich cierpieniach zmarł długoletni kierownik kopalń Zachodnio-Małopolskiej Spółki Naftowo-Gazowej w Jaszczwi

ś. † p.

Stanisław STARK

kawaler orderu Virtuti Militari i 3-krotnego Krzyża Walecznych. — Pogrzeb odbył się w Jedliczach przy bardzo licznym udziale kolegów i znajomych. — Ostatniem słowem nad grobem pożegnał zmarłego kolegę—inżynier Stanisław Dudek.

Produkcja ropy naftowej w okręgu borysławskim w grudniu 1927 r.

Liczby całe oznaczają cysterny à 10.000 kg., liczby dziesiętne cetnary metryczne à 100 kg).

GALICJA	
Andrzej	—·—
Aldona	13·56
Alfred	0·69
Galicja III	—·—
Galicja XIV	—·—
Galicja XVI	0·84
Horodyszcze I	7·95
Horodyszcze III	20·70
Horodyszcze IV	1·23
Horodyszcze VII	—·—
Horodyszcze VIII	14·83
Józef I	73·70
Józef III	23·57
Pontresina I	1·42
Pontresina II	17·18
Pontresine III	25·73
Pontresina IV	7·90
Pontresina V	—·—
Wanda I	8·23
Wanda II	1.22
Zofja I	20·64
Zofja II	17·92
Zofja III	33·10
Zofja VI	17·72
Zofja V	8·12
Zofja VIII	18.52
Juljusz	0·11

STANDARD	
Camus IV	8.12
Drasch	—·—
Galatti III	6.51
Horodyszcze	17·72
Jerzy IX	39·48
Mraźnica I	15·66
Mraźnica II	87·03
Mraźnica IV	1·27
Mraźnica VI	5.70
Mraźnica XII	18·23
Ratoczyn I	2·88
Rena VIII	—·—
Sadler XII	44·55
Ralli II	—·—
Standard II	159·78

LOCKSPEISER	
Frania	10·71
Genią	5·69
Luiza	11·66
Otylia	4·57
Paryż	7·89
Felicjan	—·—

HERMAN BLOCH	
Aurora	2·25
Edison I	—·—
Edison II	—·—
Kralup	—·—
Moneta	——
Ropa	6·94
Szczęść Boże	12·67

RELLA-MELLA MRAŻ. S-ka.	
Beno	45·72
Pogoń	11·47
Rella	6·66
Mella	1·65

BONARIVA	
Guido II	28·19
Livia II	9·09

OIL INVESTORS	
Donamon II	30·64
Donamon III	—·—
Milano	23·10
Pontresina brit.	3·42

B R O W A K	
Gottesman	——
Kolumbja	3·67
Krakus	14·51
Wrocław	4·41

POLONIA-DESPI	
Oleum	—·—
Renia	—.–
Łaszcz	8·53
Tatra	—·—

GIZELA	
Monte Carlo	19·41
Tryskaj	17·46
Tadzio	13·64
Vila	—·—

ŁAPACZKI	
Loewenterz	2·64
Sop	4·92
Tekrin	26·11
Tow. „Ursus“	284
Weingarten	—·—

SCOTT & BUBER	
Banzay	10·22
Elgin	8·00
Georg	14·53
Piast	18·37
Zdzisław	6·66

WATERKEYN	
Mary I	5·16
Mary II	3·52
Mary III	—·—
Mary V	6·64

I R I A G	
Baku	0·27
Krakowianka	8·44
Mateusz	5·28
Petromonte	10.92

OMNIUM	
Dziunia	11·45
Vera	1.18

PREMIER

Boxall	11·49
Borak I	2.84
Bar. Popper II	7·65
Cesia	9·02
Dereżyce III	9·13
Dereżyce IV	3·36
Długosz	6·38
Dorrit	1·15
Edna IX	0·93
Eglon	17·59
Ellen V	6·15
Gal. Ska II	0·77
Gal. Ska IV	0·66
Georg XVII	5·72
Henry VIII	5·44
Hubicze II	2·94
Kalifornia II	8·53
Lusia	8·06
Marcel I	10·75
Marg. Grace X	16·63
Milicent	7.27
Magdalena	10·77
Marja Teresa II	48·10
Marja Teresa III	8·32
Marja Teresa IV	10·42
Marja Teresa V	1·10
Niagara	0·43
Pluto	8·04
Stateland V	3·74
Stateland VI	63·71
Stateland X	35·08
Stateland XI	47·07
Stateland XII	20·95
Stateland XV	36·71
Stateland XVIII	7·50
Sydney	13·32
Tadeusz	0·42
Vanderbergh	8·81
Waliszko	35·92
Wisła	0·93

NAFTA

Blochówka I	3·75
Blochówka III	6.45
Fotogen II	14·50
Fotogen III	8·62
Fotogen IV	11·11
Fotogen X	11·87
Hanna	13·80
Jan Kanty VIII	10·41
Jan Kanty IX	— —
Ludwik	30·12
Jerzy	—·—
Konrad	104·75
Nafta I	0·70
Nafta II	5·22
Nafta V	5·93
Nafta XI	3·12
Oil Spring	29·57
Syndykat 29	2·07
Syndykat 30	6·91
Syndykat 31	2·23
Sfinks	9·56
Ullmann	59·43
Zawisza	29·66
Nafta 33	—·—

LIMANOWA

Aleksander II	24·46
Aleksander III	19·58
Bernard	13·38
Berta I II	5·59
Foch I	34·57
Golttfried I	1·13
Gottfried II	4·92
Gottfried III	49·02
Golttfried IV	0.33
Gottfried VII	3·27
Gottfried VIII	5·74
Gottfried IX	15·70
Gottfried XII	2·25
Joffre I	27·90
Joffre II	83·47
Kozak	9·45
Ratoczyn IV	23·62
Ratoczyn VI	21.54
Ratoczyn VIII	1.24
Ratoczyn IX	4·88
Ratoczyn X	0·67
Ratoczyn XI	7·67
Ratoczyn XXV	0·50
Ratoczyn XVI	5·21
Ratoczyn XXIV	3·04
Silva Plana I	7·03
Silva Plana II	3·87
Silva Plana III	3·61
Silva Plana V	1.81
Silva Plana VI	— —
Silva Plana VII	1·41
Silva Plana IX	2·12
Silva Plana XI	13·62
Silva Plana X	1·43
Silva Plana XII	18·33
Silva Plana XIII	—·—
Silva Plana XVII	8·95
Silva Plana XVIII	—·—
Silva Plana XIX	13·39
Silva Plana XX	15·05
Silva Plana XXI	21·96
Silva Plana XXII	1·77
Union I	49·65
Union III	6·17
Union IV	2·82
Union V	30·75
Wiara II	38·18
Łapaczki	0·48

NAFTOWY PRZEM. MAŁOPOLSKI

Eleonora	11·89
Elza	4·62
Emanuel	0.94
Kujawy	8·64
Laura	0·85
Merkur	16·17
Walka	47·35

Gal. Karp. Naft. Tow. Akc.

Apollo	20·38
Bank 19	3·75
Bukowice 21	5·15
Bukowice 24	42·05
Bukowice 26	12·79
Bukowice 27	5·49
Bukowice 30	5·06
Champagne I	4·57
Dąbrowa IV	30·71
Dąbrowa VIII	34·02
Dąbrowa X	0·38
Dąbrowa XI	1·96
Fortuna I	2·89
Fortuna II	14·46
Fortuna III	4·84
Glinnik 35	0·88
Glinnik 36	12·61
Kate	—·—
Małkowski	19·96
Oil King	1·54
Oleks	4·57
Pasteur	—·—
Stanisław	15·19
Vulkan I	—·—
Vulkan II	3·22
Vulkan III	7·20
Vulkan Hor.	12·23
Bank 18	0.20

FANTO

Babycz	— —
Bertold I	17·87
Bertold III	33·92
Bruno	11.98
Dawidmann II	2·37
Dawidmann III	1·94
Elżbieta	36·12
Fanto 58	63·58
Fanto 59	22·28
Filip II	5·15
Filip IV	0·95
Freudenheim	—·—
Gliński	7·11
Herzfeld I	16·29
Herzfeld II	22·07
Herzfeld III	25.34
Kniep	22·95
Marja	16·30
Meta II	1·54
Paulus	1·92
Piłsudski I	7·61
Piłsudski II	33.07
Piłsudski III	5·86
Pax	86·29
Robert	14·11
Rossberger	0·92
Zyghard I	9·12
Zyghard II	16·74
Zyghard III	6·60
Zeus	2·47
Ernuska	3·14
Spitzman	—·—

INNE

Bukowice XII	23·28
Aladar	1·24
Banknot	1·25
Bronisław	21·51
Borysławski I II	11·71
Bohemia	3.51
Bianka	11·03
Cecylia	3.82
Diamant	2·83
Ekwiwalent	24·24
Estera	1·01
Elda	1·93
Ewa	16·89
Erna	1·16
Fiume	1·42
Fortuna	1·98
Feuerstein II IV	—·—
Faust	0·95
Gerta I.-II.	2·86
Goplana	7.59
Hilda	10·73
Harding	5·20
Henryk	3·53
Ignacy	4·59
Janina I II	8·86
Januś	3·21
Jawa	8·78
Hala	0·94
Jutrzenka Herz	8·53
Kamila	3·30
Karla	1·75
Kinga I II	7·02
Kościuszko	1·43
Książe Józef	0·75
Leon	8·79
Lenaryl	5·37
Lohengryn	49·70
Litwa	3·22
Kopernik	13·77
Melania	7.57
Minerva	4·63
Montana	1·51
Mukden I	1·46
Marta	1·96
Natan	7·53
Nelson	3·62
Oil Star	7·14
Odra	0·93
Petrol	58.02
Parcival	6·74
Polska Nafta VI	11·77
Piotr	2·74
Record	1·80
Rosa Renta	2·52
Roman	1·18
Stefa	5·58
Stella	0·80
Sezam	0·88
Sobieski I	—·—
Sienkiewicz	0·98
Tryumf	12·50
Terlecki 7	3·83
Wanda	11·12
Wiktor	2·76
Zgoda	4·30
Znicz	5·87

SUMA PROD. ROPY BORYSŁAW.

Premier	503·87
Naft Przem. Malop.	90·46
Karpaty	266·11
Fanto	495·93
Galicja	343·18
Nafta	429·75
Limanowa	611.52
Herman Bloch	21·86
Lockspeiser	40·52
Polonia-Despi	8·53
Browak	22·59
Gizela	50·51
Iriag	24·91
Ska Rella-Mella	65·51
Oil Investors	57·16
Omnium	12·63
Scott & Buber	57·78
Waterkeyn	15·32
Standard Nobel	406·94
Bonariva	37·28
Inni	454·69
Łapaczki	33·67
Razem . . .	4·050·72

TŁOCZONO PRZEZ FIRMY:

Petrolea	1·833·95
Karpaty	530·04
Galicja	704·75
Montan	311·10
Fanto	263·94
Standard Nobel	406·94
Razem . . .	4·050·72

Ropa mraźnicka

Adela	—·—
Backenroth H.	2·84
Faustyna	2·54
Jakób	1·05
Lindenbaum XVII	—·—
Mirjam	0·92
Fornasin III	—·—
Violetta	0·76
Wybuch	—·—
Skarb	—·—

Ropa schodnicka

Blanka	—·—
Azja Ameryka	—·—
Las gminny	—·—
Ska dla gazów ziemn.	49·18
Backenroth Ab. junr.	18·15
Beckenroth Abr. sen.	9·33
Backenroth I. i M.	— —
Galicja	61·08
Ułan	—·—
Backenroth Ida	—·—
Winiarz, Pasieczki	2·51

Ropa Pereprost

Fela	3.27
Podwawel	1·28
Perepr. Spółka	2·15
Rudolf	1·29
Silva nova	1·55

Ropa Urycka

Ska dla gazów ziemn.	45·30
Urycka Ska	55.51

Opłata pocztowa uiszczona ryczałtem.

BIULETYN ZWIĄZKU ZAWOD. PRACOWNIKOW. BANKOWYCH RZECZYPOSP. POLSKIEJ

Z NOWYM ROKIEM

Rok 1928 tak jak każdy rok nowy jest dla nas tajemniczym, gdyż nie wiemy co ma dla nas w zanadrzu.

Czy będzie nadal nas upajał tylko zapowiedzią lepszego jutra, czy też naprawdę dla ludzi pracy odsłoni nowe horyzonty życia. Doświadczenia z przeszłości złudzenia nasze muszą rozwiać. Czeka nas ta sama ciężka droga walki, jaką dotychczas kroczyliśmy. Agresywne stanowisko kapitału, bezrobocie i wzrastająca nędza nakazuje nam z Nowym Rokiem wzmocnić nasze szeregi i czujność, by łącznie z całą klasą pracującą stanąć do decydującej walki przy torowaniu sobie drogi do zwycięstwa. Jedno jest tylko nie dającym się zaprzeczyć faktem, że stanęliśmy w przededniu wielkich przeobrażeń. Jakiej natury będą te przeobrażenia i w jakim stopniu wpłyną na ukształtowanie się warunków bytu obozu pracy zależy przedewszystkiem od siły wewnętrznej i spoistości organizacji zawodowych. To też inteligencja pracująca nie może zajmować wobec reszty świata pracy stanowisko biernego i nie może cierpliwie oczekiwać, aż nadejdzie chwila decydująca, wówczas próżno byśmy oczekiwali radykalnych przeobrażeń w stosunku do nas i wyglądali lepszego jutra. Inteligencja pracująca musi się przebudzić ze snu letargicznego.

I dlatego też rozpoczynający się rok 1928 spotykamy z niezłomnem postanowieniem prowadzenia dalszej walki, aż do zagwarantowania wszystkim obywatelom równości i pełni praw do życia, wzywając wszystkich pracowników umysłowych do pracy i czynów przy torowaniu sobie drogi ku zamierzonemu celowi.

KRAKÓW.

Komunikuje nam oddział Związku w Krakowie, że w ostatnich dniach została przeprowadzona w całym szeregu banków wizytacja Inspektora Pracy, mająca na celu uregulowanie czasu pracy zgodnie z istniejącą ustawą o czasie pracy.

Bliższych wyników inspekcji na razie nie posiadamy

OKÓLNIK ZARZĄDU GŁÓWNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW BANKOWYCH RZ. P.

W związku z nadchodzącym terminem VI Wszechpolskiego Zjazdu Delegatów wyznaczonym na dzień 5 luty r. b. poleca się wszystkim oddziałom związku nadesłać szczegółowe sprawozdania roczne tak ogólne jak i finansowe (szczegółowe) oraz dane dotyczące płac w bankach. Materjał ten niezbędny będzie dla użytku Zjazdu, przeto liczymy, że Szanowni Koledzy w najbliższych dniach polecenie nasze wykonają.

Z koleżeńskiem pozdrowieniem

Sekretarz (—) *Gębski.* Prezes (—) *Dabulewicz.*

KIELCE.

Dzięki usilnym zabiegom kilku uświadomionych jednostek został ostatecznie powołany do życia oddział naszego związku w Kielcach.

W dniu 19 grudnia r. ub. odbyło się ogólne zebranie, na którem został powołany Zarząd Oddziału i Komisja Rewizyjna w składzie następującym: Zarząd. Prezesem został kol. Stefan Krzyżanowski (Oddział Banku Handlowego w Łodzi), viceprezesem kol. Stanisław Kubicki (Oddział Banku Spółek Zarobkowych), sekretarzem kol. Stefan Mania (Oddział Banku Handlowego w Łodzi, działacz związkowy z lat ubiegłych), skarbnikiem kol. Ryszard Jezierski (Oddział Banku Związku Spółek Zarobkowych, członkiem kol. Stefan Wroński (Oddział Banku Ziemiańskiego). Zastępcy kol. Antoni Stokowski i Wanda Żakiewiczówna. Komisja Rewizyjna kol. Zygmunt Brant, Jan Kinastowski i Antoni Sikorski. Nowowybranemu Zarządowi życzymy owocnej pracy.

Koledzy bankowcy na terenie Kielc w porównaniu z innymi, jak wynika z nadesłanego materjału statystycznego, są okropnie wyzyskiwani. Dość wspomnieć, że w oddziałach banków kieleckich minimalne płace wynoszą od zł. 80 — 130, do 160 zł. miesięcznie. Jakże daleko jeszcze do postulatu naszego 350 zł. miesięcznie. To też pierwszy krok kolegów z Kielc, celem zapewnienia sobie obrony własnych interesów przez stworzenie organizacji świadczy o zrozumieniu i uświadomieniu społecznem. Czas najwyższy, by inne ośrodki wzorem Kielc przystąpiły również do pracy organizacyjnej.

Warunki prenumeraty:

	W KRAJU	ZAGRANICĄ		W KRAJU	ZAGRANICĄ
rocznie	zł. 6.—	zł. 8.—	kwartalnie	zł. 1.50	zł. 2.—
półrocznie	„ 3.—	„ 4.—	miesięcznie	„ —.50	„ —.70

CENA OGŁOSZEŃ: jedna strona — 150 zł., pół strony — 80 zł., ćwierć strony 50 zł.

Komisja Redakcyjna: Dabulewicz Sławomir, Elektorowicz Witold, Gębski Juljan, Waśniewska Eugenja

Sekretarjat Centralnej Organizacji mieści się przy ul. Siennej 16 (parter) i czynny jest w godzinach od 9—3.

Redaktor: **Sławomir Dabulewicz.** Wydawca: **Centralna Organizacja Zw. Zaw. Prac. Umysł.**

Zakłady Graficzne A. Szlachowicz i S-ka, Warszawa. Nowolipie 11. Tel. 321-71.